

CA1

CS25

-Z001

Government
Publication

CAI
CS 25
-2001

**THE
PAY RESEARCH
BUREAU**



**Public Service Staff Relations Board
CANADA**



CAI
CS 25
-2001


**THE
PAY RESEARCH
BUREAU**



Public Service Staff Relations Board

CANADA





Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

THE PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

The aim of the Pay Research Bureau is to collect and report accurate, useful and timely information from various sectors of the economy, including the Public Service of Canada, on various elements and levels of compensation.

We conduct pay and benefits surveys in the major categories of employment related to those in the Public Service of Canada, in order to contribute to compensation determination in the Public Service of Canada.

We also serve the compensation processes of organizations responding to Pay Research Bureau surveys and the compensation community at large.

Since the establishment of the Pay Research Bureau, our major responsibilities have included production of high quality information and data and ensuring complete confidentiality and security to our survey respondents, who contribute voluntarily to our survey activities.

Fortunately our staff has earned a reputation for dedication to quality and integrity over the years. We very much appreciate the cooperation and the confidence of all those we serve and we are dedicated to maintaining your trust in a spirit of willing service.

This booklet is for those who wish to know who we are and what we do. We are always pleased to hear from you if we may be of assistance.

Joseph T. Cunningham
Executive Director
Pay Research Bureau

THE PAY RESEARCH BUREAU

PURPOSE

The Pay Research Bureau, a component of the Public Service Staff Relations Board, is a compensation research agency which was established by the federal government in 1957.

It was recognized by the federal government that there was a requirement for an independent and neutral agency which could collect and report compensation related data for positions in outside organizations which are comparable to those found in the Public Service.

The Bureau obtains information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment and related practices prevailing both inside and outside the Public Service to meet the needs of the parties to collective bargaining or, in the case of occupational classes for which no bargaining agent is certified, as may be requested by the employer.

Important goals governing the Pay Research Bureau's activities include the provision of impartial, accurate and timely information while maintaining complete confidentiality of data contributed by our respondents.

CLIENTS

The clients served by the Bureau are represented in the Pay Research Bureau symbol.



The normal curve and grid symbolize the Bureau as a compensation research agency and the three surrounding triangles symbolize the parties normally associated with the Bureau:

- * Public Service Employers
- * Bargaining Agents for Public Service Employees
- * Employers Outside of the Public Service

Since its formation, the Bureau has provided information to both the employer and to organizations representing employee interests in the Public Service. With the introduction of collective bargaining in the Public Service in 1967, this policy has continued and compensation data provided by the Bureau contributes to the processes of collective bargaining and compensation determination in the Public Service.

Although the primary purpose of the Bureau is to serve the needs of Public Service employers and bargaining agents, the needs of the Bureau's survey participants and of other Canadian organizations are also of

vital importance to us. Over 1,000 organizations in Canada, large and small, representing all regions and industry groups, participate voluntarily in Bureau surveys. In return for their co-operation and assistance:

- * They are provided with reports based on the Bureau's regular program of survey activities.
- * They can receive, at minimal cost and on relatively short notice, selected data presentations from our automated compensation data bank.

THE BUREAU PROGRAM

The Bureau undertakes two major activities:

- * The collection of compensation and related data through the conduct of surveys.
- * The dissemination of that data through report publications and other appropriate means.

More specifically, the Bureau:-

- * Collects and reports information from various sectors of the economy, including the Public Service, on the elements of compensation and compensation levels for the major categories of employment such as Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support and Operational.

- * Provides compensation survey findings to the Canadian compensation community and other interested parties when it is considered to be in the public interest.
- * Responds to surveys and information requests on Public Service compensation and other related matters, from organizations outside the Public Service, and other interested parties.

The Bureau does not:-

- * Set rates of pay in the Public Service.
- * Recommend changes to rates of pay inside or outside of the Public Service.
- * Predict future changes or trends to rates of pay inside or outside of the Public Service.
- * Present conclusions from data collected and reported.

ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

Programs are generally developed in response to requests from Public Service employers and/or bargaining agents. For occupational classes covered by collective bargaining, the Bureau draws advice and guidance from an Advisory Committee on Pay Research, comprising representatives of all the employers and bargaining agents under the aegis of the Public Service Staff Relations Act.

Special sub-committees are formed as required to deliberate on particular subjects such as requirements for specific surveys, timing and scheduling, methodology, sample and data presentation to facilitate the work of the committee. The Bureau consults frequently with individual member organizations, especially during the planning stage of any survey. All proposed activity is presented to the committee for consideration.

PRIMARY ACTIVITIES

The Bureau collects and reports salary and related data on the majority of the occupational classes found in the Public Service. Most of these classes are included in the Bureau's Automated Compensation Data System where pay data are maintained in a bank of information from which Bureau reports are published. Two major reports, AUTOCODS I and AUTOCODS II, provide our clients with pay and related information on eleven and eight occupational classes respectively, twice a year, as of March 1 and August 15. A large number of single occupational class reports are published once a year on one of these dates, depending on the occupational class involved. In addition, an annual report on a variety of occupational classes in the health sector is issued in the fall with an effective date of August 15.

Examples of populous classes in each category of employment covered in Bureau reports are:

Scientific and Professional Category:

- * Auditors
- * Chemists
- * Engineers
- * Economists
- * Lawyers
- * Nurses
- * Scientists
- * Teachers

Administrative Category:

- * Computer Systems Administration
- * Financial Administrators
- * Purchasing Agents
- * Welfare Programmers

Technical Category:

- * Draftspersons
- * Technical Support (Engineering and Scientific)
- * Electronics Technicians and Technologists
- * Ships' Officers

Administrative Support Category:

- * Clerks
- * Data Processors
- * Secretaries, Stenographers, Typists

Operational Category:

- * General Labour and Trades Occupations
- * General Services Occupations
- * Health Services Occupations
- * Printing Trades Occupations
- * Ships' Crews
- * Stationary Engineers

The Bureau also collects and reports data on benefits and working conditions by employee category and, in some cases, by occupational class. The major benefits and working conditions survey covers three categories of employees, (management/professional, office and non-office) and is conducted every two years with an effective date of January 1. Detailed information is collected on the incidence and characteristics of various benefits. Periodically, the Bureau also conducts benefits surveys for specific occupational classes when the type and pattern of coverage is likely to differ from the norm because of peculiarities of the class involved. Our surveys of police and university teachers are good examples of this type of situation. Usually covered in benefits surveys are items such as:

- * Group Life Insurance and Related Plans
- * Health Insurance Plans
- * Salary Continuation Plans
- * Pension Plans
- * Paid Holidays and Vacations
- * Personal, Bereavement and Parental Leave
- * Paid Rest Periods
- * Hours of Work
- * Pay Supplements
- * Severance Pay
- * Occupational Health and Safety

While these pay and benefits surveys form the backbone of the Bureau's program, we do survey and publish reports on a variety of related

topics. Some are special, one time only projects; others are done on a periodic basis.

The Bureau also devotes resources for responding to requests for information from compensation specialists and the general public. This involves requests by compensation analysts in organizations not in the survey program for wider-distribution reports and requests by researchers in responding organizations for special tabulations or explanations of data already distributed to them. The Bureau encourages the co-operation of participants in our program by responding to their inquiries and surveys concerning rates of pay and conditions of employment in the Public Service.

SURVEY METHODOLOGY

The methods employed by the Bureau in a wide variety of surveys are very important to the successful production of accurate and timely data for use by the parties to collective bargaining and our survey respondents. These include sample development, development of occupational class survey specifications and survey questionnaires, the training of Compensation Research Officers, the personal visits to responding organizations to match jobs and complete questionnaires, the data editing and analysis, confidentiality criteria and distribution policies.

The accuracy of information and data presented in our reports is our primary concern, so quality control is built into all phases of our survey processes and systems.

SAMPLE DEVELOPMENT

The development, review and maintenance of Bureau samples is an on-going process which is assisted through frequent consultation with members of the Advisory Committee on Pay Research. While the technical details may vary from survey to survey, the Bureau generally looks at the following criteria:

- * Organizations should be willing and able to participate on a voluntary basis.
- * Organizations should have defined job evaluation and salary administration systems and compensation policies.
- * Samples should provide a reasonable representation of the universe of Canadian employment for each occupational class or category by region and by industrial sector.

Some Bureau surveys require respondents to furnish data on an establishment basis, that is, for a particular operating unit or part of an organization or a group of units located in a specific geographical area. Other PRB surveys allow participants to respond on behalf of the entire organization.

The samples for most Bureau surveys are well established. Periodic reviews are, however, carried out at the request of the parties to bargaining. Annual maintenance is also required to expand samples, to improve representativeness and to replace organizations unable to continue their participation. The Bureau is, consequently, always interested in hearing from organizations that feel they meet our criteria.

THE JOB MATCH

Appreciating the concept of the job match is the key to understanding the Bureau's pay survey methodology. The PRB defines job matching as that process by which one determines the degree of similarity between two separate jobs, sufficient to declare those jobs equivalent (i.e. equal in value) in terms of the essential aspects of the work.

In essence, the Bureau identifies what federal Public Service jobs would be paid if they were employed in outside organizations. Our Compensation Research Officers visit organizations and ask, "What do you pay a job doing this kind of work, with these duties and responsibilities, requiring these kinds of qualifications?" To answer that question, we examine their jobs closely, using both job descriptions and the knowledge of our contact, to identify where they fit or match in our system. The Bureau wants to know which of the outside jobs require the

same knowledge, skills, experience and qualifications as the Public Service jobs that we are trying to match. In short, we are trying to identify where their jobs would rank in our system.

To ensure valid comparisons are made, the Bureau applies the basic principles that underlie job evaluation as practiced in the Public Service. These include:

- * That each distinction between levels within an occupational class must represent a significant difference which everyone can recognize and understand.
- * That once it has been established that a position meets the essential demands of the position at a given level, it is considered equal in value to those positions on the basis of the principle of best correspondence.

OCCUPATIONAL CLASS SURVEY SPECIFICATIONS

The primary tool used by the Bureau's Compensation Research Officers in the job matching process is the occupational class survey specification. It is these specifications which are compared against outside organizations' job descriptions to obtain the job match. Our officers develop these specifications by studying the nature of work in the Public Service and outside organizations and the appropriate Public Service job

evaluation plans, visiting major employing Public Service departments and consulting with the parties to bargaining who are involved. The result is a one or two page document for each level of responsibility in an occupational class which succinctly summarizes the duties, important factors to be considered, level of supervision and basic qualifications required. Usually survey specifications are then tested in field survey pilot studies to ensure their validity.

In developing occupational class survey specifications, the Bureau adheres to the following principles:

- * Specifications must clearly define the nature of work for each occupational class to ensure accurate allocation and avoid overlap between classes.
- * Specifications must reflect the types and patterns of work exemplified in the Public Service job evaluation plan.
- * Specifications must reflect work being done where outside comparisons are available.
- * Specifications are designed to maximize the efficiency of the job matching process.

TRAINING OF OFFICERS

In recruiting Compensation Research Officers, the Bureau looks for knowledge and experience related to compensation research. Also emphasized are the generic skills

required for analysing, interviewing and report writing. With this type of experience forming a solid basis, the Bureau applies its own training program to develop Compensation Research Officers. At the core of the program are training "modules" covering such basic knowledge and skills areas as job analysis, job evaluation, job matching and private sector pay and benefits administration. In addition the Bureau organizes seminars on subjects of topical interest for its staff on a frequent basis.

Prior to each field survey, in-depth briefings are held for all Compensation Research Officers scheduled to conduct interviews. The purpose of these briefings is to inform each officer on all aspects of the survey and on each of the occupational classes to be surveyed. Following these sessions, all officers have a clear understanding of the occupational class survey specifications for each class to be surveyed or of any questionnaires to be used during the course of the field survey interview.

THE PERSONAL VISIT

A distinguishing feature of the Bureau's approach to compensation research, is our reliance for most surveys on the personal visit. Whether matching jobs or collecting data on benefits and working conditions through the use of detailed questionnaires, the Bureau firmly

believes that the extra effort and expense involved in personally visiting our survey respondents is more than recouped by the direct control this gives our officers over the quality of the information we receive from respondents. Bureau Compensation Research Officers are personally responsible for the quality of job matches and the quality of information gathered by questionnaire. Personal contact with our respondents on a regular basis also ensures that we are kept up-to-date on trends in compensation in general and on new developments in the organizations we visit in particular.

DATA EDITING AND ANALYSIS

All compensation data collected by the Bureau are rigorously checked and verified by manual and computer edits before being included in our reports. All major Bureau surveys are now automated and therefore provide Compensation Research Officers with a wide variety of comprehensive editing features to assist them in the analysis of their data. Whether we are examining salary data submitted for jobs matched to Bureau occupational class survey specifications or benefits data coded and keypunched from comprehensive questionnaires, these edits highlight errors and apparent anomalies in the data and are, thus, powerful tools which are used by officers in their own extensive editing, permitting them to make corrections, note significant

changes and ensure the quality of data presented in the report. Extensive editing and analysis of the data also enables officers to include in reports detailed technical notes which inform readers of any caveats or peculiarities in the data presented. Consequently, users of PRB reports are encouraged to analyze the narrative as well as the tabular portions of our reports.

The Bureau's automated editing and analysis systems have also significantly reduced the time and the cost required to publish survey findings. These automated systems:

- * Provide current data on key occupational classes in a variety of aggregations on relatively short notice.
- * Reduce the burden on survey participants through more efficient data collection.
- * Secure, retain and recall information quickly and efficiently with no sacrifice in quality.
- * Permit a timely and relatively low cost response to requests for special runs from the clients served by the Bureau.

CONFIDENTIALITY

The Pay Research Bureau is very conscious of the requirement to protect the confidentiality of survey data contributed voluntarily by participating organizations. Their co-operation is based on our commitment to treat all information as strictly confidential. Consequently,

the Bureau has in place rigorous policies which ensure that data are protected both within the Bureau during the editing, analysis and report writing stages and outside the Bureau when released in aggregate form in our reports.

Internally, only the few individuals directly concerned with a particular survey have access to confidential data released by survey participants. Disaggregated compensation data and other information directly supplied by participants are retained under lock and key. Access to such data, indeed, access to the Bureau's offices, is strictly regulated. The Access to Information Act, which came into force in 1983, specifically exempts from disclosure confidential information provided by survey respondents under Section 20, "Third Party Information".

Before publication in reports, data are aggregated using conventional statistical measures and are only published when all criteria established by the Bureau to protect confidentiality are met. Only organizations specified by the Pay Research Bureau receive our reports and their use is strictly limited, in most cases, to those authorized and concerned with compensation administration.

DISTRIBUTION POLICY

Most Bureau reports and documents have restrictions on their distribution because of our commitment to survey respondents regarding the confidential

reporting of survey findings. In general, the Pay Research Bureau releases its reports to the appropriate officials:

- * of the government, as employer
- * of the bargaining agents which represent federal government employees
- * of the organizations participating in our surveys.

Some reports issued by the Bureau, which are of a general nature, are also made available to those associated with collective bargaining and compensation determination or research or others where such distribution is deemed to be in the public interest. Included in this category are reports such as:

- * Salary Administration in Canadian Industry *Sub 1987-*
- * Compensation in Canadian Industry
- * Automated Pay Survey Program, Extracts, Report on Salaries
- * Health and Related Classes, Extracts, Report on Salaries
- * Recruiting Rates for University and Community College Graduates *1987-*
- * Rates of Pay in the Public Service of Canada *Sub 1987-*
- * Employee Benefits and Working Conditions, Highlights of Studies on Prevalence and Characteristics *Sub 1985-*
- * Employee Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada *Sub 1987-*

THE COMPENSATION COMMUNITY

As a national compensation research agency, the Pay Research Bureau has an obligation to be an active participant in the affairs of the Canadian compensation community. Consequently, senior Bureau officers are fully participating members of the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. Senior Bureau staff play an active role in regular meetings of compensation specialists from the federal and provincial governments and participate in conferences and seminars held by the Canadian Compensation Association as well.

Bureau officers regularly make presentations on our programs and our survey methodology to interested bodies. We have, from time to time, conducted seminars with our survey respondents in cities across Canada in order to answer their questions and to better be able to meet their needs and requirements. Any group or organization wishing to learn more about the Pay Research Bureau is invited to get in touch with us.

ENQUIRIES

Should you wish to contact us, please write to the Executive Director of the Pay Research Bureau at:

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 7th Floor
P.O. Box 1525, Station "B"
Ottawa, Ontario
K1P 5V2

Les agents du Bureau présentent régulièrement des exposés sur ses programmes et ses méthodes d'enquête aux organismes intéressés. De temps à autre, le Bureau a tenu des colloques dans diverses villes canadiennes à l'intention des participants à ses enquêtes, afin de répondre aux questions de ces derniers et d'être mieux en mesure de satisfaire à leurs besoins. Tout groupe ou organisme désireux de mieux connaître le Bureau de recherches sur les traitements est invité à prendre contact avec lui.

LES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Pour communiquer avec le Bureau, prière d'écrire à son directeur, exécutif à l'adresse suivante:

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 7^e étage
C.P. 1525, Succursale "B"
Ottawa (Ontario)
K1P 5V2

- * L'administration des salaires dans le secteur des entreprises du Canada
- * La rémunération dans le secteur des entreprises du Canada
- * Programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération, Extraits, Rapport sur la rémunération
- * Classes de la santé et classes connexes, Extraits, Rapport sur la rémunération
- * Taux de début des diplômés des universités et des collèges communautaires
- * Taux de rémunération dans la Fonction publique du Canada
- * Avantages sociaux et conditions de travail, Principaux points des études sur la fréquence et les caractéristiques
- * Avantages sociaux et conditions de travail dans la Fonction publique du Canada
- * Canada

LES SPÉCIALISTES DE LA RÉMUNÉRATION

À titre d'organisme national de recherche sur la rémunération, le Bureau de recherches sur les traitements est appelé à prendre part activement aux affaires des spécialistes de la rémunération du Canada. Par conséquent, ses cadres supérieurs sont membres à part entière des groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Les cadres supérieurs du Bureau jouent un rôle actif aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération des administrations fédérale et provinciales, et ils participent en outre aux conférences et aux colloques organisés par la Canadian Compensation Association.

Avant d'être publiées dans des rapports, les données sont regroupées au moyen de mesures statistiques traditionnelles et sont publiées uniquement lorsque tous les critères de confidentialité établis par le Bureau sont respectés. Seuls les organismes désignés par le Bureau de recherches sur les traitements reçoivent ses rapports et, dans la plupart des cas, leur utilisation est strictement limitée aux personnes autorisées qui sont chargées de l'administration de la rémunération.

LA POLITIQUE DE DIFFUSION

La plupart des rapports et des documents du Bureau font l'objet d'une diffusion restreinte, celui-ci s'étant engagé auprès des participants à protéger le caractère confidentiel des constatations de ses enquêtes. En général, il distribue ses rapports:

- * Aux cadres compétents de l'administration fédérale en tant qu'employeur;
- * Aux agents négociateurs qui représentent les employés de l'administration fédérale;
- * Aux dirigeants des organismes qui participent aux enquêtes.

Certains rapports de nature générale sont aussi mis à la disposition des personnes chargées de la négociation collective et de la fixation de la rémunération ou des recherches dans ce domaine, ou d'autres personnes ou organismes si le Bureau estime que l'intérêt public le nécessite. Voici la liste de ces rapports:

LA CONFIDENTIALITE

Le Bureau de recherches sur les traitements est conscient du fait qu'il faut protéger le caractère confidentiel des données que les organismes participants veulent bien lui fournir, ceux-ci étant d'ailleurs assurés que les renseignements qu'ils lui transmettent seront traités confidentiellement. Les règles très strictes qu'il applique lui permettent en effet de garantir que la confidentialité des données est toujours préservée à l'intérieur même du Bureau, notamment au cours de la vérification, de l'analyse et de la rédaction des rapports, mais aussi à l'extérieur, puisque les données qui figurent dans ses publications sont publiées sous une forme globale.

Au sein du Bureau, seul le petit groupe d'employés qui s'occupent directement d'une enquête particulière a accès aux données confidentielles fournies par les participants à cette enquête. Les données qui ne sont pas regroupées et les autres renseignements transmis directement par les participants sont gardés sous clef. L'accès à ces données et, en fait, aux locaux mêmes du Bureau, est sévèrement réglementé. En vertu de l'article 20 intitulé "Renseignements de tiers", la Loi sur l'accès à l'information, qui est entrée en vigueur en 1983, interdit formellement la divulgation de renseignements confidentiels fournis par les participants aux enquêtes.

de prendre note des changements importants et d'assurer la qualité de l'information présentée dans les rapports. Grâce à l'analyse et à la vérification minutieuse des données, les agents peuvent également insérer dans les rapports des notes techniques détaillées qui renferment des mises en garde ou font état des particularités des données présentées. Par conséquent, le Bureau encourage les utilisateurs à analyser aussi bien le texte des rapports que les tableaux qui y figurent.

Les systèmes automatisés de vérification et d'analyse utilisés par le Bureau contribuent aussi à réduire considérablement les délais et les frais de publication des constatations des enquêtes. Ces systèmes automatisés jouent les rôles suivants:

- * Fournir des données à jour sur les principales classes, sous diverses formes et dans des délais relativement courts.
- * Réduire la charge de travail des participants aux enquêtes en assurant plus efficacement la collecte des données.
- * Conserver, retenir et rechercher l'information rapidement et efficacement sans sacrifier la qualité.
- * Fournir à temps et à un prix relativement bas les imprimés spéciaux demandés par les clients du Bureau.

peuvent ainsi exercer sur la qualité des renseignements qu'ils obtiennent. Ceux-ci sont en effet personnellement responsables de la qualité des renseignements obtenus par questionnaire. Ces contacts personnels et réguliers avec les participants permettent en outre au Bureau d'être tenu au courant des tendances de la rémunération et des changements qui surviennent dans les organismes visités.

LA VÉRIFICATION ET L'ANALYSE DES DONNÉES

Avant d'être insérées dans les rapports, les données sur la rémunération que le Bureau recueille font toutes l'objet d'une vérification manuelle et informatique rigoureuse. Les principales enquêtes du Bureau sont maintenant automatisées et, par conséquent, les agents de recherche sur la rémunération disposent de toute une série d'éléments de vérification qui les aident à analyser leurs données. Qu'il s'agisse d'examiner les données salariales présentées à l'égard de postes apparées aux particularités des classes professionnelles, ou encore d'examiner les données sur les avantages sociaux qui, elles, sont codées et perforées à partir de questionnaires détaillés, ces vérifications font ressortir les erreurs et les anomalies manifestes et sont donc des plus utiles aux agents lorsqu'ils procèdent à leur propre vérification, car elles leur permettent d'apporter des corrections,

Dans le cas de presque toutes les enquêtes sur la rémunération, les visites dans les organismes participants constituent l'une des principales caractéristiques des travaux de recherche. Qu'il s'agisse d'apparier des postes ou de recueillir des données sur les avantages sociaux et les conditions de travail au moyen de questionnaires détaillés, le Bureau croit fermement que l'effort et la dépense supplémentaires que représente une visite personnelle chez les participants sont plus que compensés par le contrôle direct que ses agents

LES VISITES DANS LES ORGANISMES

Avant chaque enquête sur place, des séances d'information intensives sont tenues à l'intention de tous les agents de recherche sur la rémunération qui sont appelés à mener des entrevues. Ces séances ont pour objet de les renseigner sur tous les aspects de l'enquête et sur chacune des classes professionnelles visées. Elles permettent aux agents de se familiariser avec les particularités de chaque classe visée, ainsi qu'avec les questionnaires qui devront être remplis au cours de l'entrevue.

connaissances et des techniques de base dans des domaines comme l'analyse, l'évaluation et l'appariement des postes, de même que l'administration des salaires et des avantages sociaux dans le secteur privé. De plus, le Bureau organise fréquemment des colloques sur des sujets qui intéressent son personnel.

Lorsqu'il établit les particularités des classes professionnelles faisant l'objet des enquêtes, le Bureau applique les principes suivants:

- * Les particularités doivent définir clairement la nature du travail dans le cas de chaque classe professionnelle, et ce de façon que les postes puissent être correctement répartis et qu'il n'y ait pas de chevauchement entre les classes.
- * Les particularités doivent tenir compte des aspects du travail et des différents genres de tâches représentés dans le régime d'évaluation des emplois de la Fonction publique.
- * Les particularités doivent tenir compte des tâches comparables à celles existant à l'extérieur de la Fonction publique.
- * Les particularités doivent servir à maximiser l'efficacité de l'appariement des postes.

LA FORMATION DES AGENTS

Lorsqu'il recrute des agents de recherche sur la rémunération, le Bureau cherche des candidats possédant des connaissances et de l'expérience dans le domaine de la recherche sur la rémunération. Il attache également de l'importance aux techniques de base nécessaires pour faire des analyses et des entrevues et pour rédiger des rapports. À ce solide bagage, le Bureau ajoute son propre programme de formation dont l'essentiel se compose de "modules" portant sur des

* Lorsqu'il est établi qu'un poste correspond aux critères essentiels d'un poste d'un niveau donné, sa valeur est jugée égale à celle de ce poste, selon le principe de la meilleure correspondance.

PARTICULARITÉS DES CLASSES PROFESSIONNELLES FAISANT L'OBJET DES ENQUÊTES

Les particularités des classes faisant l'objet des enquêtes constituent le principal instrument que les agents de recherche sur la rémunération utilisent pour appairer les postes. Ce sont ces particularités qui sont comparées aux descriptions de poste des organismes de l'extérieur de la fonction publique en vue de l'appariement. Pour les établir, les agents du Bureau étudient la nature du travail, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique, ainsi que les régimes d'évaluation des emplois de la fonction publique; ils se rendent en outre dans les principaux ministères employeurs et consultent les parties négociatrices intéressées. Il en résulte un document de une ou deux pages pour chaque niveau de responsabilité d'une classe professionnelle, document qui résume les fonctions, les facteurs importants, le degré de supervision et les qualités fondamentales requises. D'habitude, les particularités sont ensuite mises à l'essai au cours d'études pilotes effectuées sur place.

suffisamment semblables pour que ceux-ci puissent être déclarés équivalents, c'est-à-dire d'égale valeur.

Au fond, le Bureau cherche à savoir combien les fonctionnaires fédéraux seraient payés s'ils travaillaient à l'extérieur de la Fonction publique. À cette fin, ses agents se rendent dans les organismes, où ils tentent d'obtenir la réponse à la question suivante: "Combien paie-t-on le titulaire d'un poste qui fait tel travail, assume telles fonctions et responsabilités et possède tels titres et qualités?" Pour le savoir, ils examinent minutieusement la description du poste et font appel aux connaissances de la personne qui leur sert de contact dans l'organisme en question. Le Bureau cherche à déterminer quels postes exigent les mêmes connaissances, les mêmes aptitudes, la même expérience et les mêmes qualités que les emplois de la Fonction publique qu'il essaie d'apparier. Bref, il tente de savoir où se situeraient ces emplois dans son système.

Pour s'assurer que les comparaisons sont valables, le Bureau applique les principes qui sous-tendent l'évaluation des emplois dans la Fonction publique:

* Tout écart entre les niveaux d'une classe professionnelle doit correspondre à une différence sensible que chacun peut reconnaître et comprendre.

* Dans la mesure du possible, les échantillons doivent être représentatifs du marché de l'emploi au Canada, et ce pour chaque classe ou catégorie professionnelle et pour chaque région et secteur d'activité.

Dans le cas de certaines enquêtes, le Bureau demande aux participants de fournir des données par établissement, c'est-à-dire pour une unité opérationnelle particulière, une partie d'organisme ou un groupe de services se trouvant dans un secteur géographique précis. Dans d'autres cas, les participants peuvent répondre au nom de l'organisme dans son ensemble.

La plupart des échantillons d'enquête du Bureau sont bien établis. Des révisions périodiques sont toutefois effectuées à la demande des parties à la négociation. Le Bureau doit aussi s'occuper chaque année d'élargir les échantillons, d'en améliorer la représentativité et de remplacer les organismes qui ne peuvent plus participer. Le Bureau invite donc les organismes qui estiment répondre à ses critères à prendre contact avec lui.

L'APPARIEMENT DES POSTES

Pour bien comprendre les méthodes que le Bureau emploie dans le cadre de ses enquêtes sur la rémunération, il faut d'abord savoir ce qu'est l'appariement des postes qui, selon la définition donnée par le Bureau, consiste à déterminer si les aspects essentiels de deux emplois distincts sont

L'échantillonnage, d'établir les questionnaires et les particularités des classes professionnelles visées par ses enquêtes, de former des agents de recherche sur la rémunération, de se rendre dans les organismes participants en vue d'apparier les postes et de remplir les questionnaires, de vérifier et d'analyser les données, et d'établir les critères de confidentialité et les politiques de diffusion.

Comme l'exacitude des données et des renseignements présentés dans ses rapports préoccupe le Bureau au plus haut point, le contrôle de la qualité fait partie intégrante de toutes les étapes de ses enquêtes et de tous les éléments de ses systèmes.

L'ÉCHANTILLONNAGE

L'établissement, l'examen et le maintien des échantillons constituent une activité permanente qui demande au Bureau de consulter fréquemment les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements. Les détails techniques varient d'une enquête à l'autre, mais en général, le Bureau examine les critères suivants:

- * Les organismes doivent être prêts à participer et être en mesure de le faire de leur plein gré.
- * Il doit s'agir d'organismes où il existe des régimes d'évaluation des emplois et des systèmes d'administration des salaires, de même que des politiques de rémunération.

Pour être en mesure de publier des données exactes et à jour à l'intention des parties à la négociation et des organismes participants, il importe que le Bureau se serve de méthodes éprouvées lorsqu'il s'agit de procéder à

LES MÉTHODES D'ENQUÊTE

Le Bureau dispose également de ressources pour répondre aux demandes de renseignements provenant de spécialistes de la rémunération et du grand public. Ces demandes peuvent émaner des analystes de la rémunération travaillant dans des organismes qui ne participent pas au programme d'enquêtes mais qui veulent obtenir des rapports à grande diffusion, ou encore de chercheurs au service d'organismes participants qui désirent obtenir des tableaux spéciaux ou des précisions sur les données qui leur ont déjà été fournies. Le Bureau encourage les organismes participants à collaborer à son programme en répondant à leurs demandes de renseignements et en participant à son tour à leurs enquêtes sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans la Fonction publique.

Ces enquêtes sur la rémunération et les avantages sociaux forment l'essentiel du programme du Bureau, mais celui-ci effectue aussi des enquêtes et publie des rapports sur toute une gamme de questions connexes. Certains de ces projets sont uniques et ponctuels, d'autres sont réalisés périodiquement.

dans certains cas, par classe professionnelle. La principale enquête de ce genre, dont la date d'effet est le 1^{er} janvier, vise trois catégories d'employés (cadres/professionnels, employés de bureau et employés hors bureau) et est effectuée tous les deux ans. Des renseignements détaillés sont recueillis sur la fréquence et les caractéristiques de divers avantages. En outre, le Bureau enquête périodiquement sur les avantages sociaux de classes professionnelles particulières lorsque la nature et la composition du champ de l'enquête sont susceptibles de s'écarter de la norme en raison de la particularité de la classe en question. Les enquêtes sur les corps de police et les professeurs d'université sont de bons exemples de cas de ce genre. En général, les enquêtes sur les avantages sociaux portent sur ce qui suit:

- * Régimes d'assurance-vie collective et régimes connexes
- * Régimes d'assurance-maladie
- * Régimes d'assurance-salaire
- * Régimes de retraite
- * Jours fériés payés et congés annuels
- * Congés pour convenances personnelles, congés de décès et congés parentaux
- * Pausés payées
- * Durée du travail
- * Rémunération compensatoire
- * Indemnités de cessation d'emploi
- * Santé et sécurité au travail

Le Bureau recueille et publie également des données sur les avantages sociaux et les conditions de travail par catégorie d'employés et,

- * Manoeuvres et hommes de métier
- * Services divers
- * Services de la santé
- * Services d'imprimerie
- * Équipes de navire
- * Mécaniciens de machines fixes

Catégorie de l'exploitation:

- * Comis
- * Préposés au traitement des données
- * Secrétaires, sténographes, dactylographes

Catégorie du soutien administratif:

- * Dessinateurs
- * Soutien technique (technologique et scientifique)
- * Techniciens et technologues en électronique
- * Officiers de navire

Catégorie technique:

- * Gestion des systèmes d'ordinateurs
- * Gestionnaires des finances
- * Préposés aux achats
- * Administrateurs de programmes de bien-être social

Catégorie de l'administration:

- * Economistes
- * Avocats
- * Infirmier(ère)s
- * Scientifiques
- * Enseignants

LES PRINCIPALES ACTIVITÉS

Le Bureau recueille et publie des données sur les salaires et des données connexes ayant trait à la majorité des classes professionnelles de la Fonction publique. La plupart de ces classes sont intégrées au système informatique de collecte des données sur la rémunération, qui sert à conserver des données salariales dans une banque à partir de laquelle les rapports du Bureau sont établis. Deux importants rapports, AUTOCODS I et AUTOCODS II, fournissent aux clients des renseignements sur les salaires et des renseignements connexes applicables à onze et huit classes professionnelles respectivement, et cela deux fois l'an, soit le 1^{er} mars et le 15 août. En outre, un grand nombre de rapports sur des classes professionnelles distinctes sont publiés annuellement à l'une de ces dates, selon la classe sur laquelle ils portent. De plus, un rapport portant sur une série de classes professionnelles du secteur de la santé est publié tous les ans à l'automne, la date d'effet étant le 15 août.

Voici, pour chaque catégorie d'emplois visée par les rapports du Bureau, des exemples de classes groupant de nombreux employés :

Catégorie scientifique et professionnelle :

* Vérificateurs

* Chimistes

* Ingénieurs

- * De faire des prédictions sur la variation ou les tendances des taux de rémunération à l'intérieur ou à l'extérieur de la Fonction publique.
- * De tirer des conclusions à partir des données recueillies et publiées.

LE COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

D'une manière générale, les programmes sont établis à la demande des employeurs ou des agents négociateurs de la Fonction publique. En ce qui a trait aux classes professionnelles visées par la négociation collective, le Bureau consulte le Comité consultatif de recherches sur les traitements qui se compose de représentants de tous les employeurs et agents négociateurs auxquels s'applique la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Afin de faciliter le travail de ce comité, des sous-comités spéciaux sont formés au besoin pour délibérer sur des sujets particuliers, dont la nécessité de procéder à des enquêtes particulières, l'établissement des calendriers, les méthodes à suivre, l'échantillonnage et la présentation des données. Le Bureau consulte fréquemment certains organismes membres du Comité, surtout à l'étape de la planification des enquêtes. Toutes les propositions sont soumises à l'examen du Comité.

Plus précisément, le Bureau s'occupe :

* De recueillir et de publier des renseignements qui proviennent de divers secteurs de l'économie, dont la fonction publique, et qui portent sur les éléments et les niveaux de rémunération applicables aux principales catégories d'emplois, telles que la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie de l'administration et du service extérieur, la catégorie technique, la catégorie du soutien administratif et la catégorie de l'exploitation.

* De communiquer les constatations des enquêtes sur la rémunération aux spécialistes de la rémunération du Canada et aux autres groupes intéressés s'il est jugé que l'intérêt public le nécessite.

* De participer aux enquêtes effectuées par des organismes de l'extérieur de la fonction publique du Canada et de leur transmettre les renseignements qu'ils demandent sur la rémunération dans la fonction publique et sur des questions connexes.

Le Bureau ne s'occupe pas :

* De fixer les taux de rémunération dans la fonction publique.

* De recommander des modifications salariales à l'intérieur ou à l'extérieur de la fonction publique.

collective qu'à ceux qui sont chargés de déterminer la rémunération dans la Fonction publique.

Quoiqu'il ait pour principal objectif de répondre aux besoins des employeurs et des agents négociateurs de la Fonction publique, le Bureau estime que les besoins exprimés par les organismes canadiens, notamment ceux qui participent à ses enquêtes, revêtent aussi une importance capitale. Plus d'un millier de petits et grands organismes représentant toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada participent de leur plein gré aux enquêtes du Bureau. En échange de leur collaboration et de leur assistance:

* Ils reçoivent les rapports fondés sur le programme d'enquêtes normal du Bureau;

* Ils peuvent obtenir, à un prix minimal et dans des délais relativement courts, renseignements spéciaux provenant de la banque de données informatisées sur la rémunération.

SON PROGRAMME

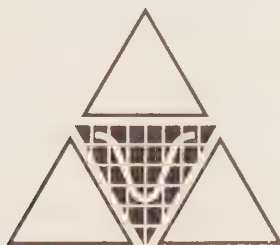
Voici les deux principales activités du Bureau:

* La collecte de données sur la rémunération et de données connexes, grâce aux enquêtes;

* La publication de ces données dans des rapports et sous d'autres formes jugées appropriées.

SES CLIENTS

Les clients du Bureau de recherches sur les traitements sont représentés dans le symbole suivant:



La courbe normale sur un fond quadrillé symbolise le Bureau en tant qu'organisme central de recherche sur la rémunération, tandis que les trois triangles périphériques représentent les clients habituels du Bureau:

- * Les employeurs de la Fonction publique du Canada
- * Les agents négociateurs qui représentent les fonctionnaires fédéraux
- * Les employeurs de l'extérieur de la Fonction publique du Canada

Depuis sa création, le Bureau a fourni des renseignements tant aux employeurs qu'aux organismes qui représentent les employés de la Fonction publique. Le Bureau a continué de respecter ce principe après l'établissement de la négociation collective dans la Fonction publique en 1967 et depuis, les données qu'il fournit sur la rémunération sont utiles aussi bien aux parties à la négociation

LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

LA RAISON D'ÊTRE DU BUREAU

Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, est un organisme de recherche sur la rémunération qui a été créé en 1957 par le gouvernement fédéral.

Le gouvernement fédéral a en effet reconnu qu'il fallait confier à un organisme indépendant et impartial le soin de recueillir et de publier des données sur la rémunération accordée à l'extérieur de la Fonction publique pour des postes semblables à ceux des fonctionnaires fédéraux.

Afin de répondre aux besoins des parties à la négociation collective, ou aux demandes de l'employeur dans le cas de classes professionnelles à l'égard desquelles aucun agent négociateur n'a été accrédité, le Bureau obtient des renseignements sur les taux de rémunération, les gains des employés, les conditions de travail et les éléments connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique.

Les objectifs importants du Bureau de recherches sur les traitements consistent notamment à fournir des renseignements impartiaux, exacts et à jour tout en préservant le caractère confidentiel des données obtenues des participants.

s'efforce sans cesse, dans un esprit de bonne volonté, de continuer à mériter cette confiance.

Le présent dépliant s'adresse à ceux qui désirent savoir ce qu'est le Bureau et ce qu'il fait. Son personnel est toujours heureux d'aider ceux qui font appel à lui.

Le directeur exécutif du
Bureau de recherches sur
les traitements,

Joseph T. Cunningham

LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

Le Bureau de recherches sur les traitements a pour objectif de recueillir et de publier des renseignements exacts, utiles et à jour qui proviennent de divers secteurs de l'économie, dont la Fonction publique, et qui portent sur divers éléments et niveaux de rémunération.

Afin de contribuer à la fixation de la rémunération dans la Fonction publique fédérale, le Bureau effectue des enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux applicables aux principales catégories d'emplois jugés comparables à ceux des fonctionnaires fédéraux.

Grâce à son travail, le Bureau facilite le processus de rémunération des organismes qui participent à ses enquêtes et joue un rôle utile auprès des spécialistes de la rémunération en général.

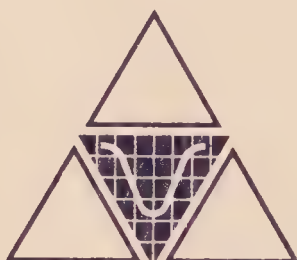
Depuis sa création, le Bureau de recherches sur les traitements a surtout pour tâche de fournir des renseignements et des données de haute qualité dont il garantit d'ailleurs la confidentialité et la sécurité aux organismes qui participent volontairement à ses enquêtes.

Au fil des ans, le Bureau a acquis une solide renommée, grâce notamment à son intégrité de son personnel et à son souci de la qualité. Il sait gré à ses clients de la collaboration et de la confiance qu'ils manifestent et il



CANADA

Commission des relations de travail
dans la Fonction publique



LE BUREAU
DE RECHERCHES
SUR LES TRAITEMENTS

THE PAY RESEARCH BUREAU

BAI
CS25
-ZPOI

WHAT IT IS WHAT IT DOES



PURPOSE

The purpose of the Pay Research Bureau, a component of the Public Service Staff Relations Board, is

(1) To obtain information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment and related practices prevailing both inside and outside the Public Service to meet the needs of the parties to bargaining.

(2) To develop and maintain a fund of up-to-date data and to conduct research studies to support the processes of collective bargaining in the Public Service of Canada.

(3) To provide information on compensation and related matters in the Federal Public Service, to industry, provincial and municipal governments, bargaining agents, and to other organizations when in the public interest.

BACKGROUND

Based on the concept of comparable rates for similar work inside and outside the Public Service, the Pay Research Bureau was created, in 1957, to collect data on rates of pay and working conditions essentially for positions in outside organizations comparable to those in the Public Service of Canada.

Until the federal government's decision in 1961 to institute biennial salary reviews, the requirements for data were satisfied by surveys of limited scope covering classes representative of many occupational groups. Biennial salary reviews and the introduction of a new classification system and collective bargaining led to greater demands for pay research and the need for a higher degree of specialization.

The Bureau is now required, whenever possible, to provide salary and working conditions data for some 75 occupational groups spread among the six occupational categories into which public servants are classified. Since the advent of collective bargaining in the Public Service in 1967, the Bureau has conducted at least two major field surveys each year. These have included salary surveys of scientific, professional, technical, administrative, office and operational personnel, as well as comprehensive employee benefit surveys. Each major survey covers, on average, about 200 organizations. In addition, special studies of individual occupations or specific conditions of employment may be conducted. Included among such studies is the annual study of Executive Compensation, and the special study on General Labour and Trades occupations.

The Bureau endeavours at all times to utilize the most efficient survey methods and to this end has introduced an automated system. This has been done with the objective of producing current data on key classes on relatively short notice and at the same time reducing the burden on survey participants. By this system information is secured, retained and recalled automatically affording a gain in timeliness without a sacrifice in quality.

These activities are conducted in collaboration with other departments or agencies of government, including provincial and municipal governments, to minimize demands on private employers whenever possible.

METHODOLOGY

Prior to each survey, detailed consultations are held with the various Public Service employers and bargaining agents concerned. This is done under the aegis of an Advisory Committee on Pay Research, comprising representatives of Public Service of Canada employers and certified bargaining agents, in order that the Bureau's programmes reflect their needs as closely as possible.

The required data are normally collected by personal interviews with officials of participating organizations involving a detailed matching of job duties and responsibilities. After the survey visits, a careful and detailed edit is carried out to identify

and correct anomalies. The data are then processed by computer. The findings are presented in individual reports for each occupation and include presentations for Canada as a whole as well as for regions, metropolitan areas and industry groupings.

PUBLICATION CRITERIA

The confidential data released to the Bureau by survey participants are accessible to only the few officers of the Bureau directly concerned and are published in aggregate form using conventional statistical measures such as percentiles, deciles, quartiles, means etc. Data are normally presented only where three or more organizations are represented irrespective of the number of observations involved. Mean rates are not shown where there are fewer than five observations nor other measures where there are fewer than ten. Survey participants are normally listed in a confidential appendix to the report and, unlike other surveys, are not identified directly by a number or a symbol with the findings in the body of the report. Rigid adherence to these criteria has enabled the Bureau over the years to guarantee the confidentiality of the data furnished by individual participants.

DISTRIBUTION POLICY

The Pay Research Bureau releases its comprehensive reports to the appropriate senior officials of government, of the bargaining agents which represent federal government employees and of the organizations participating in surveys. Distribution is also made in some cases to other companies who are regular survey participants and occasionally to other responsible organizations where such distribution is in the public interest. As part of a new policy, and based on the 1976 Report to Parliament of the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada, the Bureau now makes available to interested organizations summary compensation reports based on its major survey activities. In all cases the reports of the Bureau are released in confidence. The continued co-operation and respect of participants are of significant importance in determining the distribution policy of the Bureau.

OTHER SERVICES

A programme of basic research in compensation and related subjects is carried on, including studies of relevant economic factors, of regional, industrial and occupational differentials, and of labour relations trends and innovations which may have a bearing on collective bargaining in the federal Public Service. Information on the distribution of public servants and their rates of pay is produced in connection with collective bargaining and for use in responding to industry pay and benefit surveys. The Bureau is also responsible for replying on behalf of the Government to queries and requests concerning pay and related matters in the Public Service of Canada.

THE PAY RESEARCH BUREAU SYMBOL



The normal curve and grid symbolize the Bureau as a central compensation research agency and the three surrounding triangles symbolize the parties normally associated with the Bureau, namely, Public Service employers, certified bargaining agents and employers outside the Public Service.

LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

SA NATURE SES OBJECTIFS



OBJECTIFS

Le Bureau de recherches sur les traitements, qui relève de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, poursuit les objectifs suivants :

1) Recueillir, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique, des renseignements sur les taux de traitement, les gains des employés, les conditions de travail et d'autres éléments pertinents afin de répondre aux besoins des parties à la négociation collective.

2) Constituer une banque de données régulièrement mises à jour et effectuer des recherches utiles à la négociation collective dans la fonction publique du Canada.

3) Fournir des renseignements sur les traitements et les aspects connexes de la rémunération dans la fonction publique fédérale à l'industrie, aux gouvernements provinciaux, aux administrations municipales, aux agents négociateurs et à d'autres organismes lorsque l'intérêt public l'exige.

HISTORIQUE

Créé en 1957 à partir du principe selon lequel dans le secteur public comme dans le secteur privé, les taux de traitement applicables à des tâches qui se ressemblent doivent être comparables, le Bureau de recherches sur les traitements a pour principale fonction de recueillir des données sur les salaires et les conditions de travail offerts dans le secteur privé et dans la fonction publique pour des postes analogues.

Jusqu'à ce que le gouvernement fédéral décide d'instituer en 1961 des révisions bisannuelles des traitements, les données requises étaient recueillies au moyen d'enquêtes dont la partie restreinte visait des classes représentatives de nombreux groupes professionnels. Les révisions bisannuelles et l'institution du régime des négociations collectives et d'un nouveau régime de classification ont accru les demandes de renseignements sur les salaires et ont contraint le Bureau à délimiter davantage le champ de ses investigations.

Le Bureau est maintenant appelé à fournir, chaque fois que la chose est possible, des renseignements sur les traitements et les conditions de travail de 75 groupes professionnels, répartis dans les six catégories qui servent à classer les fonctionnaires. Depuis l'avènement de la négociation collective dans la fonction publique en 1967, le Bureau, en même temps qu'il effectuait des études approfondies sur les avantages offerts aux employés, a réalisé au moins deux importantes enquêtes sur place chaque année, enquêtes qui portaient entre autres sur les traitements des membres des catégories suivantes : scientifique et professionnelle, technique, administrative, personnel de bureau et exploitation. Chacune de ces enquêtes intéressait en moyenne 200 organismes. Le Bureau effectue aussi, à l'occasion, des études sur certains postes en particulier ou sur des conditions de travail spéciales. Au nombre de ses enquêtes spéciales, on retrouve les enquêtes annuelles sur la rémunération du personnel de direction et une étude spéciale sur les employés de la catégorie de l'exploitation.

Le Bureau s'efforce d'utiliser les méthodes d'enquêtes les plus efficaces. Il a adopté à cette fin un système automatisé qui lui permet, même sur court préavis, de produire des données actualisées sur les principales classes et d'alléger par là la tâche des participants. Grâce à ce système, le Bureau rassemble, conserve et extrait automatiquement les données et gagne du temps sans sacrifier la qualité des résultats.

Le Bureau travaille en collaboration avec les autres ministères ou organismes du gouvernement et avec les gouvernements provinciaux et les administrations municipales pour réduire au minimum le nombre de demandes de renseignements adressées aux employeurs du secteur privé.

MÉTHODES

Avant d'entreprendre une enquête, le Bureau prend soin d'en discuter d'abord les modalités avec les divers employeurs de la fonction publique et les agents négociateurs intéressés. Ces consultations ont lieu sous les auspices du Comité consultatif de recherches sur les traitements, constitué de représentants des employeurs de la fonction publique et d'agents négociateurs accrédités. Le Bureau peut ainsi, dans toute la mesure du possible, établir ses programmes en fonction de leurs besoins.

Le Bureau recueille normalement les données nécessaires à ses études au cours d'entrevues personnelles avec les

dirigeants des organismes participants ou se fait l'appariement des fonctions et responsabilités des postes. Après les visites sur place, les agents du Bureau reviennent attentivement les données recueillies pour y déceler les anomalies et les corriger. Les données sont ensuite traitées par ordinateur et présentées dans des rapports distincts pour chaque groupe. Ces données s'appliquent à l'ensemble du Canada, aux régions, aux agglomérations et aux secteurs industriels.

PUBLICATION

Les renseignements confidentiels que les personnes interrogées fournissent au Bureau ne sont accessibles qu'au petit nombre d'agents du Bureau directement chargés du relevé et ils sont publiés sous une forme globale où sont utilisées les mesures statistiques classiques telles que les percentiles, les déciles, les quartiles, les moyennes, etc. Les chiffres ne sont normalement dévoilés que si l'échantillon représente au moins trois organismes, et ce, quel que soit le nombre d'observations recueillies. Les taux moyens ne sont pas communiqués lorsque le nombre d'observations est inférieur à cinq, ni aucune autre mesure lorsque leur nombre est inférieur à dix. Les organismes qui participent à ces enquêtes sont ordinairement énumérés dans un appendice confidentiel du rapport et, contrairement à ce qui se fait dans d'autres enquêtes, ils ne sont jamais identifiés par un numéro ou une cote quelconque dans le rapport lui-même. En se conformant strictement à ces critères, le Bureau a pu constamment garantir le caractère confidentiel des données fournies par chaque participant.

DIFFUSION

Le Bureau de recherches sur les traitements distribue ses publications générales aux hauts fonctionnaires intéressés du gouvernement, aux agents négociateurs qui représentent les employés du gouvernement fédéral et aux dirigeants des organismes qui participent aux enquêtes. Dans certains cas, il en distribue aussi aux sociétés qui collaborent régulièrement aux enquêtes et à l'occasion, à certains organismes responsables, lorsqu'une telle distribution est jugée d'intérêt public. Aux termes d'une nouvelle politique élaborée par le Comité mixte spécial des relations employeur-employés dans la fonction publique du Canada dans son rapport au Parlement en 1976, le Bureau met maintenant à la disposition des organismes intéressés des résumés des rapports sur la rémunération préparés à partir de diverses enquêtes. Ces rapports sont toujours publiés avec la cote "avec réserve". Dans l'élaboration de sa ligne de conduite, en matière de diffusion des publications, le Bureau juge de la plus haute importance d'entretenir avec les participants de bons rapports et de conserver leur confiance.

AUTRES SERVICES

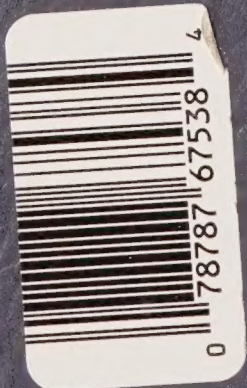
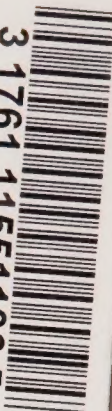
Le Bureau a mis sur pied un programme de recherche sur les traitements et autres aspects connexes de la rémunération, notamment sur les facteurs économiques pertinents, sur les différentielles régionales, industrielles et professionnelles et sur les tendances et l'évolution des relations de travail qui peuvent avoir des répercussions sur la négociation collective dans la fonction publique fédérale. Les données concernant la répartition et la rémunération des fonctionnaires fédéraux sont communiquées aux intéressés lors des négociations collectives et à l'occasion d'enquêtes menées par l'industrie sur les traitements et les avantages sociaux. Le Bureau répond aussi au nom du gouvernement à de nombreuses demandes de renseignements concernant les traitements et les avantages offerts dans la fonction publique du Canada.

LE SYMBOLE DU BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS



La courbe normale et la grille représentent le Bureau en tant qu'agence centrale de recherches sur la rémunération; les trois triangles qui entourent la grille symbolisent les parties normalement associées au Bureau, à savoir les employeurs dans le secteur public, les agents négociateurs accrédités et les employeurs du secteur privé.

3 1761 11551106 5



Oxford.

ESSELTE



10%